



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>
المجلد (٨٩) أبريل ٢٠٢٣ م



دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن

إعداد

أ/ صالحة سعيد مسفر الأحمري

ماجستير، قسم السياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد،
المملكة العربية السعودية

المجلد (٨٩) أبريل ٢٠٢٣ م

دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن

صالحة سعيد مسفر الأحمري

ماجستير، قسم السياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية
السعودية

البريد الإلكتروني: Salhaalhamari09@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات ومعوقات التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في استجابات عينة الدراسة الخاصة بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات التي تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات). وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٢١٣) من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط تم اختيارها بطريقة عشوائية. طبق عليهم استبانة التدريب الإلكتروني وتحقيق النمو المهني للمعلمات والمكونة (٣٨) عبارة موزعة على مجالين هما (دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات ومعوقات التدريب الإلكتروني). وقد توصلت نتائج الدراسة إلى: أعطى أفراد عينة الدراسة دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات) درجة موافقة (موافق بشدة) بمتوسط وزنى (٤.٨) ووزن نسبي (٩٦)، كما أعطى أفراد عينة الدراسة (معوقات التدريب الإلكتروني) درجة موافقة (موافق بشدة) بمتوسط وزنى (٤.٣٣) ووزن نسبي (٨٦.٦)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة بالنسبة للمجال الأول (دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني) تعزى للتخصص في حين وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسطات درجات استجابات



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgjournals.ekb.eg>
المجلد (٨٩) أبريل ٢٠٢٣ م



عينة الدراسة بالنسبة لمعوقات التدريب الإلكتروني تعزى للتخصص. عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير عدد الدورات.
الكلمات المفتاحية: الدور، التدريب الإلكتروني، النمو المهني.



The role of e-training in achieving professional growth for female teachers from their point of view

Salha Saeed Musfer Alahmari

**MA, Department of Educational Policies, College of Education,
King Khalid University, Saudi Arabia**

Email: Salhaalahmari09@gmail.com

Abstract:

The aim of the current research is to identify the role of e-training in achieving professional growth for female teachers and the obstacles to e-training, in addition to revealing the differences in the responses of the research sample regarding the role of e-training in achieving professional growth for female teachers that are attributed to the variables (the academic qualification, specialization, number of years of experience and number of courses). The study was conducted on a sample of (213) middle school teachers in Khamis Mushait Governorate, who were selected randomly. They were applied to the e-training questionnaire and to achieve professional growth for female teachers, which consisted of (38) phrases distributed over two areas: (the role of e-training in achieving professional growth for female teachers and the obstacles to e-training.) A degree of agreement (strongly agree) with an average weight of (4.8) and relative weight (96), and the research sample individuals (electronic training obstacles) gave a degree of agreement (strongly agree) with an average weight of (4.33) and relative weight (86.6), and the results showed that there were no Statistically significant differences between the mean scores of the responses of the research sample due to the educational qualification variable. And there were no statistically significant differences between the average degrees of the responses of the research sample for the first field (the role of electronic training in achieving professional growth) due to specialization, while there were statistically significant differences at the level of 0.05 between the



average degrees of the responses of the research sample in relation to the obstacles of electronic training due to specialization. There are no statistically significant differences between the mean scores of the responses of the research sample due to the variable number of years of experience. There are statistically significant differences at the level of 0.01 between the mean scores of the responses of the research sample due to the variable number of sessions.

Keywords: role, e-training, professional growth.

المقدمة:

المعلمون هم سراج العباد وعماد البلاد، ويجب على طلابهم الدعاء لهم والثناء عليهم واحترامهم لتكبيدهم المشقة معهم، هذا الأدب قد جاء ما يدل على في كتاب الله- سبحانه- فقال: (يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ) (المجادلة: ١١)، فهذا دليل على رفعة الله لأهل العلم وأن رسالة المعلم ليست وظيفة لكنها رسالة سامية يغرسها في قلوب طلابه.

ومن شرف العلم وفضله : أن الله عز وجل حثنا على الاستزادة منه وأمر بذلك نبيه صلى الله عليه وسلم فقال تعالى (وقل رب زدني علماً) (طه، ١١٤).

وعلى ضوء ما يؤكد واقعا المعاصر من أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية و التعليمية فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومنتدرب مهنياً يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة ،ومع الانفجار المعرفي الهائل أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور مهنياً و بشكل مستمر ليوكب روح العصر؛ معلم يلبى حاجات المتعلم في التعلم ويلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرقي (الجريجير، ٢٠١٨).

ولقد شغلت قضية التنمية المهنية للمعلم وتدريبه مساحة واسعة من الاهتمام من قبل المعنيين في التربية على مر العصور وذلك انطلاقاً على أنه يقوم بدوره الحيوي في تنفيذ العملية التعليمية ونجاحها ولذلك فإن إصلاح التربية ترتبط مباشرة بجودة المعلم، فالنمو المهني للمعلم من القضايا الحيوية الهامة في ميدان التربية (سرور، ٢٠١٦).

وقد أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى أهمية الدورات التدريبية للمعلم حيث تعد جزءاً أساسياً من إعدادهم حتى يكون قادراً على مواكبة التغيرات في شتى المجالات وبالتالي التغير في طبيعة مهامه وأدواره ومسؤولياته، فيحتاج إلى مهارات متجددة في إطار سلسلة متكاملة وشاملة من برامج التنمية المهنية المستمرة التي تعتمد على التخطيط

العلمي، ويتضمن تدريب المعلمين إحداث تغيير وتطوير وتحسين في شخصيتهم، واتجاهاتهم ومعلوماتهم، وسلوكهم لتلبية احتياجات المدارس الحالية والمستقبلية بما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع (المكاوي، ٢٠١٩، ص ٣٠٠).

وأكدت نتائج دراسة زهران (٢٠١٦) على أن الدورات التدريبية تعمل على تصحيح الأخطاء التي يقع فيها بعض المعلمين أثناء عملية التدريس والتي يتم رصدها من قبل المشرفين التربويين أو في ضوء نتائج أداء الطلاب في الاختبارات المختلفة، مما يستلزم إعداد برامج تدريبية لهم لمساعدتهم على تلافي تلك الأخطاء.

كذلك أشارت دراسة أبو قويدر (٢٠١٩) أن الدورات التدريبية تساعد المعلم على النمو المهني وترفع مستوى أدائه وتحقق الأهداف المنشودة من خلال وجود نشاط تدريبي مخطط يقوم على دراسة علمية وعملية للتعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين.

ولذا قامت وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية بتضمين مواد السياسة التعليمية في المملكة والتي تدعو إلى استخدام التكنولوجيا بما في ذلك التعلم الإلكتروني، وقد أولت المملكة العربية السعودية موضوع التدريب اهتماماً كبيراً في تطوير برامج التدريب للقوى العاملة وتأهيلها معرفياً وفنياً بما يتماشى مع المعرفة والتقنيات الحديثة. (المطيري، ٢٠١٢، ص ٢-٣).

وقد حرصت وزارة التعليم بالمملكة على تطوير النظام التعليمي بما يتوافق مع التطورات العالمية، وركزت على بناء وتطوير القدرات لديها من خلال تدريب وتأهيل جميع مواردها من المعلمين والموظفين والقيادات التربوية وجميع الفئات الأخرى العاملة بالوزارة؛ فالتدريب أثناء الخدمة هو الأساس الذي يحقق تنمية العاملين بصفة مستمرة بشكل يضمن القيام بمهامهم ومسؤولياتهم وواجباتهم بالشكل الذي يتناسب مع مستجدات أعمالهم التي لم تكن موجودة حين الإعداد قبل الخدمة، فالتدريب يقدم معرفة جديدة،

ويضيف معلومات متنوعة، ويعطي مهارات وقدرات ويؤثر على الاتجاهات، ويعدل الأفكار ويغير السلوك ويطور العادات والأساليب (جميل، ٢٠١٥: ١٧٣).
كما سعت وزارة التعليم إلي تطبيق تجربة (تحويل المدرسة إلى وحدة تدريب للمعلمين)، حيث إن توطین التدريب بالمدارس اتجاه حديث في التنمية المهنية المستمرة، وخطوة تهدف إلى رفع كفاءة العاملين بالمدرسة ومواجهة الكثير من المشكلات والصعوبات التي تحد من التطبيق الناجح للأفكار والمناهج الدراسية المطورة؛ إذ إنَّ تطبيقها يحتاج إلى تحديث كفايات ومهارات المعلمين باستمرار، ودراسة احتياجاتهم التدريبية والعمل على توفيرها في الوقت والمكان المناسبين، وهو ما يحققه توطین التدريب بالمدرسة (النفيعي، ٢٠١٥: ٤).

ويمثل التدريب الإلكتروني عن بعد اليوم باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجالاً خصباً للتنمية المهنية المستمرة، وذلك لما يحققه من مرونة في أن يختار المتدرب الوقت والزمان في أي مكان، وأيضاً يعتبر نظام يحوي العديد من المصادر التدريبية المتنوعة التي توفر قدر كبير من التفاعل والنشاط خلال عملية التدريب والتدريب (أبو خطوة، ٢٠١٣).

إن التنفيذ الفعال للتعليم الإلكتروني غير ممكن بدون موقف المعلم واستعداده وتدريبه المناسب، فأصبح التطوير الإلكتروني للمعلم إلزامياً لكل معلم حديث ومبتكر ومجهز لتحقيق النتائج التعليمية الأكثر فاعلية، فيجب أن يتماشى تطوير المعلم مع التطوير الإلكتروني للمعلم كمعلم محترف (Khan, 2015).

لقد سهل استخدام التكنولوجيا الأساليب الجديدة للتدريب الإلكتروني أو ما يسمى بالتدريب عن بعد، وهو ما يعني توظيف تكنولوجيا الإنترنت في تدريب المعلمين عن بعد باستخدام التكنولوجيا مع التغلب على قيود الزمان والمكان، وإحراز تقدم في التدريب بناءً

على تطبيقاتهم والردود عليها. الفروق الفردية والثقافية والاجتماعية بين المتدربين (العيسى وال عمران، ٢٠٢١، ص٣٥٦).

وهذا ما تؤكدته رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تدريب موظفي الحكومة عن بعد، وتأهيلهم لتطبيق مبادئ إدارة الموارد البشرية في أجهزتها الحكومية، من خلال برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية، والذي يقدم دورات إنتاجية وتدريبية للموظفين لتنمية مهاراتهم ومواهبهم إلى أعلى المستويات، بتطبيق معايير إدارة الأداء والتأهيل المستمر، وبناء منصات رقمية للمهام الأساسية، ووضع سياسات لتحديد وتمكين قادة المستقبل، وخلق بيئة محفزة تكافأ فيها الفرص وتميزها (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

والراصد لطرق وأساليب التدريب في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية يلاحظ أن السنوات الماضية قد شهدت تحولا تدريجيا من الاعتماد الكامل على النمط التقليدي للتدريب الذي يعتمد على وجود المدرب والمتدرب في قاعات التدريب إلى لتوجيهات الفنية المتقدمة التي تعتمد على المتدربين أنفسهم لتلقي ما هو مخصص للتدريب لهم في المكان والزمان المناسبين (الحمود، ٢٠٢١، ص٥٤).

ويعد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم وتطوير أشكالها وطرق تقديمها من الاتجاهات التربوية الحديثة التي تسود مختلف دول العالم حالياً؛ وذلك لأن التنمية المهنية للمعلم تمثل في حد ذاتها أحد جوانب تطوير المنظومة التعليمية ككل وليس المعلم فحسب، فضلاً عن أنها ضرورة، لمواكبة تطورات العملية التعليمية وتغييراتها (الحمود ودهشان، ٢٠٢١، ص٩).

وتشير دراسة الوعري وأمارة (٢٠٢١) إلى العمل على تطوير شخصي ومهني للمعلم كإنسان يحمل رؤية تربوية اجتماعية وقيمية وإعطائه فرصة للتقدم في سلم التدرج الوظيفي، كما أوصت الدراسة بوجود مراعاة الدورات التدريبية للاحتياجات الشخصية

للمعلمين، وبضرورة تقديم حوافز مادية ومعنوية للمعلمين المتدربين وأشارت إلى الحاجة إلى تبني سياسات تربوية فاعلة تجعل المعلم قادرا على تأدية الأدوار المطلوبة منه والتوقعات العالية المطلوبة منه.

ونظراً لأهمية التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات، دعت الباحثة إلى التعرف على أهمية التدريب الإلكتروني للمعلمات في تحقيق نموهم المهني ومعوقات التدريب الإلكتروني من وجهة نظر معلمات التعليم العام للمرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط والتي تقدم نتائج بحثية وتوصيات تساهم في تسليط الضوء على مواضع القصور ومعرفتها ومحاولات السعي لمعالجتها في آليات تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد ودورها في تحقيق النمو المهني للمعلمات.

مشكلة الدراسة:

يعد التدريب الإلكتروني ضرورة ملحة للتطوير المهني، وهو ما تسعى إليه وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية من خلال مشاريعها لتطوير التعليم وتدريب المعلمين ومواكبة التقدم التقني.

ولقد حظي تدريب المعلمين بالمملكة العربية السعودية بالاهتمام ونلمس ذلك الاهتمام من خلال إنشاء العديد من المراكز التدريبية في جميع مناطق المملكة ومع التزايد المستمر في أعداد المعلمون حيث بلغ عددهم (٥١٨,٧٢٦) معلماً ومعلمة في عام ١٤٤٢هـ (وزارة التعليم، ٢٠٢١).

والمعلمات في حاجة دائمة لدورات تدريبية تحقق النمو المهني المستمر، حيث قد تواجه بعض الصعوبات في ظل استخدام أساليب التدريب التقليدية، ومنها انتشار فيروس كورونا، وإغلاق المدارس ومراكز التدريب، فضلاً عن عدم القدرة على تدريب الكوادر المؤهلة المناسبة لتنفيذ بعض البرامج التدريبية، ومن أجل التغلب على المشاكل والصعوبات التي قد تواجه التدريب في وضعه الحالي، بحيث تتماشى الوسائل مع رؤى

وأهداف السياسات التربوية بشكل عام ومدارس خميس مشيط بشكل خاص، يتطلب ذلك استخدام أنماط التدريب المساعدة من الأسلوب التقليدي في تدريب المعلمات مما يساهم في حل هذه المشكلات، وهذا ما يمكن أن يوفره تدريب المعلمات إلكترونياً لتحقيق النمو المهني المستمر.

إن الإمكانيات الحقيقية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي الطريقة التي تغير بها المتعلمين ليصبحوا مستقلين في عملية التعلم الخاصة بهم، حيث تكمن أهميته في حقيقة أن الناس يجدون أنه يمكن أن يحدث تغييرا ملحوظا في التدريس ومدى سرعة إتقانهم للمهارة، إلى جانب ذلك، يمكن أن يساهم في صنع السياسات في التعليم ورفع المعايير؛ وتحسين الجودة؛ وإزالة الحواجز التي تحول دون التعلم والمشاركة في التعلم، ورفع مستوى المهارات في مكان العمل؛ وفي نهاية المطاف، ضمان تحقيق كل متعلم إمكانياته الكاملة، يمكن أيضا استغلاله على أفضل وجه في تعليم المعلمين وتدريبهم، لأن تطوير المعلمين أمر بالغ الأهمية (Guemide & Benachaib, 2012). وبالتالي، يعد التدريب أثناء الخدمة ركيزة أساسية للنمو والتطوير المهني للمعلمين ومكوناً أساسياً لمكوناته وتعتبر، ببرامجها المتنوعة المنفذة بشتى الطرق من أهم وسائل التطوير المهني للمعلم والتي يمكن من خلالها معالجة نواقصه، وزيادة قدرته على التكيف مع عمله، وتطوير ثقته بنفسه، مما يمنحه خبرات جديدة تؤهله لتحمل مسؤوليات أكبر، وتطوير أدائه الحالي والمستقبلي، وزيادة كفاءة المؤسسة التعليمية (الفجام وآخرون، ٢٠١٧، ص ٥٨٥). ورغم ما تقوم به المملكة العربية السعودية متمثلة في وزارة التعليم بتنظيم العديد من البرامج والدورات التدريبية للمعلمين، إلا أن هذه البرامج والدورات في مجملها لاتزال لا تلبي حاجات المتدربين ولا تستخدم أساليب تدريبية حديثة، ولا تراعي الوقت والمكان المناسب لعملية التدريب والتأهيل التربوي، كما أنه لا يوجد اهتمام ملحوظ بتأهيل المعلم المبتدئ لتلافي القصور في عملية الإعداد (مخلص، ٢٠١٥: ١٤٢).

ولتلافي سلبيات التدريب التربوي وعزوف بعض المعلمين عن حضور الدورات التدريبية المقامة في مراكز تدريب المعلمين والحاجة إلى إدارة الوقت واستثماره وتخفيض التكاليف، ومراعاة احتياجات المدارس التدريبية والتي تختلف من مدرسة لأخرى، وكذلك إيجاد نوع من التكامل والترابط بين التدريب داخل المدرسة وخارجها، فكان الاهتمام بالتدريب الإلكتروني.

ونظرا لأهمية هذه المشكلة وتأثيرها البالغ على العملية التعليمية فقد تحددت مشكلة الدراسة في هذه الدراسة في السعي لإيضاح دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني لمعلمات المرحلة المتوسطة بمحافظه خميس مشيط حتى يكون تطبيق التدريب الإلكتروني أكثر جودة وفاعلية لتحقيق النمو المهني.
أسئلة الدراسة:

١. ما دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن؟
٢. ما معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد لتطوير المعلمات مهنيًا؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة الخاصة بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات)؟
٤. ما مقترحات التغلب على معوقات التدريب الإلكتروني عن بعد لتطوير المعلمات مهنيًا؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق التالي:

١. التعرف على الدور الذي يقوم به التدريب الإلكتروني عن بعد لتحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن.
٢. التعرف على معوقات التدريب الإلكتروني لتحقيق النمو المهني للمعلمات.

٣. الاستفادة من إيجابيات التدريب الإلكتروني لتحقيق النمو المهني في ضوء نتائج الدراسة.
٤. تقديم مقترحات التغلب على معوقات التدريب الإلكتروني عن بعد لتطوير المعلمات مهنيًا.
٥. التعرف على الفروقات بين استجابات المعلمات والتي يمكن أن تعزى لمجموعة من المتغيرات.
- أهمية الدراسة:** تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من خلال:
- الأهمية النظرية:** تتضح الأهمية النظرية للدراسة في عدة نقاط أبرزها ما يلي:
- ندرة الدراسات التي ربطت بين التدريب الإلكتروني والنمو المهني للمعلمات.
 - أهمية التدريب الإلكتروني وما يترتب عليه من آثار إيجابية.
 - تعدد التحديات والمستجدات التربوية التي تتطلب مزيداً من الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين والمعلمات.
 - إثراء الأدب التربوي فيما يتعلق بالتدريب الإلكتروني والتنمية المهنية.
- الأهمية التطبيقية:** تتضح الأهمية التطبيقية للدراسة من خلال الجهات التي يمكنها الاستفادة منها، وذلك على النحو الآتي:
- **المعلمين:** قد تلفت أنظارهم للاهتمام بالتدريب الإلكتروني كمخرج تربوي ضروري في المنصات التعليمية الافتراضية، وكذلك قد تسهم في تطوير البرامج التدريبية للمعلمات عن بعد تتضمن على مشكلات ومهام تركز على التطور المهني لديهن، بالإضافة إلى أن التدريب الإلكتروني قد يسهم في تطوير مهارات المعلمات التكنولوجية والتقنية.
 - **الطلاب:** تشجع الطلاب على استخدام التقنية في التعليم، لتوسيع مدارك عقول الطلاب وإفساح المجال لهم للبحث عن معلومات جديدة، ليكون طالباً مبدعاً مواكباً للتطورات التكنولوجية الحديثة الحاصلة في هذا المجال.

- **مخططي السياسات التربوية:** تساعد في وضع خطط واضحة لتطبيق برامج التدريب الإلكتروني ومتابعتها من أجل النمو المهني للمعلمات.
- **مُعدي البرامج التدريبية:** تساعد في تصميم المواد التدريبية بطريقة تقنية إلكترونية منظمة تعمل على تحسين وتطوير النمو المهني للمعلمات.
- **ميدان الدراسة:** تساعد الباحثين والباحثات، في دراسات وبحوث أخرى.
حدود الدراسة:
 - الحدود الموضوعية:** تمثلت في التركيز على موضوع دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن.
 - الحدود البشرية:** تطبق هذه الدراسة على معلمات المرحلة المتوسطة بمدارس التعليم العام بمحافظة خميس مشيط.
 - الحدود المكانية:** طبقت هذي الدراسة في المملكة العربية السعودية بمحافظة خميس مشيط.
 - الحدود الزمانية:** طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثالث لعام ١٤٤٢-١٤٤٣ هـ.**مصطلحات الدراسة:**
 - الدور:** مجموعة من الأنشطة المرتبطة أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة ونتائج هذه الأدوار وإمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة (الفراء، ٢٠١٥، ص٧).
 - التدريب:** يعرفه (دفع الله، ٢٠٢٠) بأنه الجهود المنظمة والمخططة لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغيرات إيجابية مستمرة في قدراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم (ص١٠).

ويعرفه الوعري وأمارة (٢٠٢١) على أنه برنامج منظم ومخطط يمكن المتدرب من النمو في المهنة التعليمية وذلك بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية (ص ٤٧٩).

التدريب الإلكتروني:

عملية منهجية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مليئة بالتطبيقات التقنية الرقمية القائمة على استخدام الإنترنت وأجهزة الكمبيوتر متعددة الوسائط والأجهزة المحمولة لعرض البرامج والدورات التدريبية الإلكترونية، لتصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب المتزامنة وغير المتزامنة، من خلال اتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعل والمختلط لتحقيق أهداف التدريب وإتقان المهارات بناءً على سرعة المتدربين في التعليم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية. " (المطيري، ٢٠١٢).

النمو المهني:

النمو المهني هو عملية منظمة مستمرة تشمل جميع الجهود المبذولة لتزويد المعلمين بالمعرفة والمهارات والمفاهيم والقيم والأساليب وطرق التدريس لتطوير أدائهم بشكل مستمر حتى يتمكنوا من التعامل مع المتطلبات التعليمية والاجتماعية الحديثة في المدارس وللنهوض بمهنتهم وتعليمهم الذاتي. (حمدي والمالكي، ٢٠١٧).

الإطار النظري:

أولاً: التدريب الإلكتروني:

تعددت تعريفات التدريب الإلكتروني بسبب تعدد المدارس والاتجاهات التي تنظر له من زوايا مختلفة ومن بين تعريفات التدريب الإلكتروني تعريف آل دعلان (٢٠٢٠) بأنه: أسلوب تدريبي من خلاله يستطيع المتدرب أياً كان موقع عمله الالتحاق بدورة تدريبية أو ببرنامج تدريبي بشكل متزامن أو غير متزامن دون الحاجة إلى الحضور

الشخصي لمكان انعقادها أو التقيد بعدد المتدربين أو الوقت وذلك عبر وسائط اتصال تقنية حديثة ووسائط أخرى متعددة (ص ١٩٨).

أهمية التدريب الإلكتروني:

للتدريب الإلكتروني الكثير من المزايا والإيجابيات التي تبرر الأخذ به ويمكن أن نجملها كما في التالي:

- التحرر من قيود المكان والزمان: يمكن أن تتم عملية التدريب في أي مكان وزمان يتواجد فيه المتدربون، وذلك باستخدام وسائط تعليمية متعددة مثل المواد المطبوعة والأشرطة الصوتية وأشرطة الفيديو والبريد الإلكتروني والهاتف والكمبيوتر والصوت والفيديو، وما إلى ذلك، دون الاعتماد على مصدر واحد كما هو الحال في التدريب التقليدي.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين من خلال التعبئة الذاتية، والسماح له باختيار الدورات التدريبية المتعلقة بعمله أو اهتماماته أو مواقف حياته الخاصة وتوفير كل من أدوات التعلم المتزامن وأدوات التعلم غير المتزامن في البرنامج التدريبي.
- من مزايا التدريب الإلكتروني أنه يتم بمعزل عن الآخرين مما يمنح المتدربين فرصة التجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون أي شعور بالحرج.
- توفير وسائل تعليمية مختلفة عن تلك المستخدمة في مؤسسات التدريب التقليدية.
- يساعد التدريب الإلكتروني على تصفح الإنترنت للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع التدريب.
- تنمية القدرات الفردية للتكيف مع المتغيرات في إطار التدريب والتأهيل المستمر لتلبية متطلبات سوق العمل (السناني، ٢٠١٢، ص ٣٠-٣١).

أهداف التدريب الإلكتروني:

- يسعى التدريب الإلكتروني لتحقيق عددا من الأهداف وهذا ما ذكرها كلا من الثبيتي (٢٠١٨) والعيسى وعمران (٢٠٢١) ومن أهمها:
- رفع جودة العملية التدريبية وهذا ما اتفقت عليه معظم الدراسات العالمية من أن التدريب الإلكتروني يعد خطوة مهمة نحو الجودة في التدريب.
- تخفيف الضغط على المؤسسات التعليمية التقليدية وإيجاد الظروف التدريبية الملائمة، فالتدريب الإلكتروني يتصف بالمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف والذي لا يستطيع مواكبة النمو الهائل والسريع في مجال المعلومات.
- الاستجابة لمتطلبات خطط التنمية من الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة (العيسى وعمران، ٢٠٢٠).
- توفير التدريب لأكثر عدد من المتدربين في المهن والوظائف والمجالات المختلفة بحيث يتحقق الغرض من التدريب وهو تطوير الموظف والمنظمة.
- تنمية قدرات المتدربين للاعتماد على الذات وتوظيف وسائل الاتصال والتكنولوجيا لخدمة عمليات التدريب والنمو المهني.
- جعل التدريب أكثر مرونة وتحريره من القيود الزمنية والمكانية التي تحد من نمو وانتشار التدريب التقليدي.
- تحقيق تطلعات وطموحات المملكة العربية السعودية في التحول نحو رؤية ٢٠٣٠.
- الاستفادة من التقدم العلمي والتكنولوجي لخدمة الدورات والبرامج التدريبية في مختلف المؤسسات والمنظمات (الثبيتي، ٢٠١٨، ص ٤٣٢).

مبررات التدريب الإلكتروني:

- هناك العديد من المبررات تدفعنا للأخذ بنظام التدريب عن بعد:
- مبررات جغرافية: بعد المسافة بين المتدربين والمؤسسات التربوية.
 - مبررات اجتماعية وثقافية: مواجهة التغيرات الاجتماعية والثقافية عن طريق التعليم عن بعد والعمل على حل المشكلات الناجمة عن التقدم العلمي والتكنولوجي.
 - مبررات اقتصادية: تقليل الكلفة التدريبية وتوفير الوقت والجهد والإسهام في زيادة الإنتاج وإمكانية تعليم أعداد كبيرة بتكاليف أقل.
 - مبررات نفسية: مثل مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين وإعادة الثقة للمتدربين وخاصة الكبار في السن من خلال قدرتهم على متابعة التعلم، وإزالة الحاجز النفسي بين المتدربين والمدرّب وتخطي حاجز الخجل، ومراعاة وقت التدريب.
 - مبررات صحية: وهي البعد بين المتدربين وقلّة تنقلاتهم حفاظاً على صحتهم في ظل الظروف الحالية وهي تفشي الوباء العالمي (جائحة كورونا) أو covid_19 (رضوان وسليمان، ٢٠٢٠، ص ص ٢٥٣-٢٥٤).

أنواع التدريب الإلكتروني:

- هناك ثلاثة أنواع رئيسة للتدريب الإلكتروني وهي:
- التدريب الإلكتروني المتزامن: وهو تدريب إلكتروني يجتمع فيه المدرّب مع المتدربين في آن واحد ليتم الاتصال المتزامن بالنص والصوت والصورة.
 - التدريب الإلكتروني غير المتزامن: لا يتطلب هذا التدريب وجود المتدربين والمدرّب في نفس الوقت على الشبكة، ومن مزايا هذا النوع أن المدرّب يأخذ تدريبيه حسب الزمان والمكان المناسبين له، كما يمكن للمدرّب الرجوع إلى المادة التدريبية إلكترونياً. (العتار، ٢٠١٥، ص ٣٧).

- التدريب المتمازج أو المدمج: أي الدمج بين التدريب الشبكي والتدريب غير الشبكي، وهو من التدريب الحديث حيث يدمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني (الداهوم والعاظمي، ٢٠١٦ ص ٩٥).
معوقات التدريب الإلكتروني:

- يواجه التدريب الإلكتروني العديد من المعوقات فقد أشارت مجموعة من الدراسات إلى عدد من المعوقات منها:
- ضعف البنية التحتية لشبكة الاتصالات وشبكات المعلومات ويعد ذلك من أهم العوائق التي تقف أمام تحقق الأهداف.
 - ضعف دافعية المتدربين نحو التدريب عن بعد لعدم فهمهم لمعنى وأهمية التدريب الإلكتروني وأهدافه (الثبتي، ٢٠١٨).
 - نقص الخبرات والمتخصصين وقلة الكفاءات العلمية والفنية المختصة في مجال التدريب الإلكتروني
 - ضعف الدعم المادي والمعنوي المقدم للتدريب الإلكتروني.
 - قلة الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني وأهدافه.
 - النظرة السلبية للتدريب الإلكتروني ومخرجاته بأنها أقل كفاءة من التدريب التقليدي (الحمود، ٢٠٢١).

ثانياً: النمو المهني للمعلمات:

قام كثير من التربويين بتحديد مضمون النمو المهني وتعريفات له ومنها:
النمو المهني للمعلمين هو كل جهد هادف يحقق استفادة المعلم من الفرص المتاحة للنهوض بالعمل الذي يقوم به في مهنته والعمل الدائم في زيادة تعلمه (الفجاء وآخرون، ٢٠١٧، ص ٥٨٩).

ويعرفه (المالكي وداغستاني، ٢٠٢٠) بأنه: زيادة في معرفة المعلم ومهاراته التدريسية وكفاءته وزيادة تبصره بالمشكلات التعليمية التي تصاحبها زيادة في نجاحه كمعلم (ص ١١٣٥).

أهمية النمو المهني للمعلمات:

وتتمثل أهمية النمو المهني فيما يلي:

- يكسب المتدربين معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل مما يطور أدوارهم.
- زيادة الاهتمام بتنمية المناهج في ضوء الممارسات العملية للمعلم والمتعلم.
- تعريف المعلم بمصادر قوته ليدعمها، ومكامن ضعفه ليعمل على علاجها (حمدي والمالكي، ٢٠١٧، ص ٤٢٤).
- يساعد المعلمين في تحقيق ذواتهم، ويشعرهم بأنهم أصبحوا على درجة عالية من الكفاءة، وهذا الشعور يولد لديهم الإحساس بالتميز والتفوق والاستقرار والأمن المهني.
- وسيلة مناسبة لتغيير الاتجاهات السالبة نحو التجديد في المهنة وتطويرها، وبناء اتجاهات موجبة ورفع سقف الطموحات (النعيمي، ٢٠٢٠، ص ٦٣).
- يقوم على تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للأفراد والجماعات ويستند إلى مبدأ التعلم مدى الحياة.
- يساهم في تقليل النفقات، حيث تؤدي زيادة المهارات والكفاءات إلى تقليل نسبة الأخطاء في العمل.
- مواكبة المتغيرات والتطورات في المجال التعليمي نفسه، مثل التقدم التكنولوجي، والتطور في مجال أساليب التقويم، فهذا يلزم المعلمين لمتابعة التطورات الأخيرة.
- تعدد أدوار المعلم في العملية التعليمية حيث لم يعد دوره يقتصر على نقل المعرفة لطلابه.

- تشكيل فلسفة حديثة تتبع من فهم المعلم لطبيعة احتياجات الطالب، وفهمه لطبيعة واحتياجات المجتمع والبيئة المحلية (الفجاء وآخرون، ٢٠١٧، ص ٥٩٤-٥٩٥).
أهداف النمو المهني:

إن تنمية المعرفة والمهارات عملية تطوير متقدمة لا تتوقف عند حدود المكان والزمان، ففي كل مرحلة تتم مراجعة هذه البرامج التدريبية التي تطور هذه المعرفة والمهارات للاستفادة من بيانات التغذية الراجعة وإعادة توازن المدخلات بأفكار إبداعية جديدة تعمل على حيوية النظام وتفاعلاته فتطوير التعليم لا يحدث ما لم يتم تطوير مستوى المعلمين، من خلال النمو المهني للمعلمين (النعمي، ٢٠٢٠، ص ٦٠).

ومن أهداف النمو المهني للمعلمين:

- تنمية شخصية المعلم وتطوير قدراته وكفاياته الأكاديمية والمسلكية التي تربط بمهامه وأدواره ومسؤولياته التعليمية المساندة لعمليات التعليم.
- رفع مستوى أداء المعلم مهنياً وتدريبه على أساليب التعلم الحديثة.
- تعميق الأصول المهنية للمعلم عن طريق زيادة فاعلية المعلم ورفع كفايته الإنتاجية إلى الحد الأقصى.
- إمداد المعلمين بأحدث ما توصلت إليه الدراسات التربوية الحديثة في مجال التدريس وتوظيف التقنيات الحديثة.
- تلبية حاجات المعلمين العلمية والتربوية (الفرا، ٢٠١٥، ص ١٧-١٨).

علاقة التدريب الإلكتروني بالنمو المهني للمعلمات:

يعد التدريب الإلكتروني أحد المستحدثات في تكنولوجيا التعليم والتدريب حيث يمثل أحد أوعية النمو المهني للمعلمات والتي تسهم في التنمية المهنية المستدامة، ويمكن تلخيص أهمية التدريب الإلكتروني في النمو المهني للكادر التعليمي فيما يأتي:

تحسين جودة المواد التدريبية وإتاحتها إلكترونياً، وتسهيل تداولها وتطويرها بشكل مستمر، وتوفير فرص التعليم والتدريب في أوقات متعددة لتناسب المتعلمين، دون قيود مكانية وزمنية، وتوفير بيئة أكثر إثارة للاهتمام، وأكثر تحفيزاً وفعالية، تقليل تكلفة التدريب، وتقصير وقت التدريب، ورفع كفاءة المتعلمين، تشتمل الإنترنت على كل من أدوات التعلم المتزامن وأدوات التعلم غير المتزامن في البرنامج التدريبي، يخلق التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتعلمين والمدرسين، ويوفر فرصة للمعلمة لتوسيع تصوراتها وتطوير مهاراتها تقديراً لظروف إقامتها وانتقالها. (القرني والقحطاني، ٢٠٢١).

ومن البرامج التي تستخدم في التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين مهنياً:

- برامج التأهيل التربوي: وهي تهدف إلى تأهيل المعلمين تربوياً للمعلمين الحاصلين على مؤهل غير تربوي.
- برامج التجديد والتطوير: وهي تهدف إلى تحديث مهارات المعلمين ومعارفهم وإمدادهم بالجديد في مجال العلوم التربوية والتخصصية.
- برامج الترقية: وهي التي تقدم للمعلمين في حال اختيارهم لشغل وظائف قيادية كالإدارة.
- برامج التحويل: وهي التي تعقد في حال تم تحويل بعض المعلمين من تخصصاتهم إلى تخصصات أخرى تعاني نقص في أعداد المعلمين (المالكي وداغستاني، ٢٠٢٠، ص ١١٣٧).

تدريب المعلمين في سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية:

حرصت المملكة العربية السعودية على رسم سياساتها التعليمية بما يتماشى مع تحقيق التنمية الشاملة التي تسعى المملكة إلى تحقيقها، واعتبرت أن التعليم أساس التنمية البشرية ومصدر إعداد رأس المال البشري وهو الأقدر على تحقيق الاستثمار الأمثل والاستفادة من كل ما هو جديد يخدم المعلم ويرفع من مستواه التعليمي ومعرفته، فنصت وثيقة سياسة المملكة التعليمية في المادة (١٤) على "التوافق مع العلم والمنهجية التطبيقية

- (التقنية)، حيث إنهما من أهم وسائل التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والصحية، لرفع مستوى أمتنا، والمادة (١٥) على ربط التعليم في جميع مراحلها بخطة التنمية العامة للدولة. (وثيقة سياسات التعليم في المملكة، ١٩٩٥، ص ٤).
- وأعطت سياسة التعليم تدريب المعلمين أهمية بالغة باعتباره وسيلة للتطوير المهني المستمر لمواكبة كل جديد في مجال التربية فاهتمت بتدريب المعلمين وتطوير مهاراتهم ومعارفهم ولذا نصت وثيقة سياسة التعليم في المملكة في عدد من موادها المتعلقة بالتدريب على النحو التالي:
- المادة (١٦٥): تولى الجهات المختصة عنايتها بإعداد المعلم المؤهل علمياً ومسلحياً لكافة مراحل التعليم حتى يتحقق الاكتفاء الذاتي وفق خطة زمنية.
 - المادة (١٧٠): تدريب المعلمين عملية مستمرة، وتوضع لغير المؤهلين مسلكياً خطة لتدريبهم وتأهيلهم، كما توضع خطة للمؤهلين لرفع مستواهم وتجديد معلوماتهم وخبراتهم.
 - المادة (١٧١): يفسح المجال أمام المعلم لمتابعة دراسته التي تؤهله لمراتب أرقى في مجال تخصصه، وتضع الجهات التعليمية الأنظمة المحققة لهذا الغرض (وثيقة سياسات التعليم في المملكة، ١٩٩٥، ص ١٦-١٧).
 - المادة (١٩٦): تعطي الجهات المختصة عناية كافية للدورات التدريبية والتجديدية ودورات النوعية لترسيخ الخبرات وكسب المعلومات والمهارات الجديدة.
 - المادة (١٩٧): يتناول التدريب كافة جوانب العملية التعليمية والأجهزة العاملة فيها وتوضع برامج للدورات يحدد فيها غرض الدورة ومنهجها وطرق تنفيذها وتقييمها والشروط التي ينبغي أن تتوفر في القائمين عليها (وثيقة سياسات التعليم في المملكة، ١٩٩٥، ص ٢٠).

الدراسات السابقة:

دراسة (شقيقة، ٢٠١٠) بعنوان: دور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لمعلمي العلوم في مدارس وكالة الغوث بغزة وسبل تفعيله

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لمعلمي العلوم في مدارس الوكالة بغزة. والكشف عن دلالة الفروق في متوسطات تقديرات معلمي العلوم في مدارس الوكالة بغزة لدور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لديهم تبعاً لمتغيرات الدراسة. وتقديم بعض المقترحات التي قد تسهم في تفعيل دور لبرامج التدريبية في زيادة النمو المهني لمعلمي العلوم في مدارس الوكالة بغزة. منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات العلوم في المرحلتين الابتدائية والإعدادية في مدارس محافظة غزة والبالغ عددهم (٧١١) وقام الباحث بتوزيع الأداة على عينة الدراسة البالغ عددهم (٢٤٠). تم استخدام أداة الاستبانة. وأبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: - أن ٦٨.٣٪ من أفراد العينة يعتقدون أن درجة الاستفادة من المشاركة في الدورات التدريبية كانت كبيرة جداً. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي. - توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح المعلمين الذين خدموا ١١ سنة فأكثر في مجال التقويم.

دراسة (السناني، ٢٠١٢) بعنوان: درجة إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمحافظة ينبع:

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة استفادة معلمين اللغة الإنجليزية من التدريب الإلكتروني. والتعرف على أبرز المعوقات التي تحول دون الاستفادة من التدريب الإلكتروني. وكذلك التعرف على أهم آليات التطوير في عملية التدريب الإلكتروني. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وزعت أداة الدراسة على عينة الدراسة والتي تكونت من المجتمع كاملاً وتكوّن مُجتمَع الدراسة من جميع مشرفي ومعلمي اللغة

الإنجليزية البالغ عددهم (١٦٠) معلماً ومشرفاً يتبعون لإدارة التربية والتعلم بمحافظة ينبع للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٢ هـ ١٤٣٣ هـ. وأبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: استفاد مدرسو اللغة الإنجليزية من التدريب الإلكتروني بدرجة عالية في معظم مهارات التدريس. - إجماع آراء المعلمين والمشرفين حول المعوقات التي يواجهها مدرسو اللغة الإنجليزية من التدريب الإلكتروني عن بعد إلى درجة عالية. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الوظيفة الحالية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

دراسة (المطيري، ٢٠١٢) بعنوان: متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرين:

هدفت الدراسة إلى تحديد متطلبات التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب بالرياض، وتحديد معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بالرياض. والتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات المديرين لمتطلبات التدريب الإلكتروني، واستخدمت الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من المديرين في مراكز التدريب بإدارة التربية والتعليم بمدينة الرياض البالغ عددهم (٢٣١) مدرباً أساسياً وبلغت عينة الدراسة (١٣٧) مدرباً تم اختيارهم بطريقة عشوائية. أداة الدراسة الاستبانة. ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: - أظهرت نتائج الدراسة وجود اتفاق بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني للمدرب، وهي الكفاءة في تشغيل الحاسب وملحقاته، وكذلك إتقان استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات وإجادة التعامل مع برامج مايكروسوفت أوفيس. - أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) فأقل بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات التدريب المالي الإلكتروني حسب متغير الخبرة، لصالح المديرين الذين تتراوح الخبرة بين سنة وخمس سنوات. - أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه معوقات التدريب الإلكتروني (مالي / فني / إداري) حسب متغير التخصص.
دراسة (القطار، ٢٠١٥) بعنوان: معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس الغوث:

هدفت الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين في برنامج التعليم، والكشف عن دلالات الفروق في درجات تقديرات أفراد العينة لمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة للكادر التربوي في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة بسبب متغيرات الدراسة (النوع، الجنس). المؤهل العملي، سنوات الخدمة، طبيعة المهنة)، واقتراح بعض السبل المناسبة لتذليل معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة في ضوء نتائج الدراسة، واستخدمت الدراسة الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس العاملين بوكالة الغوث وعددهم (٢٤٥) في العام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤م، والمعلمين وعددهم (٧١٦٤) ، والمختصين التربويين وعددهم (١٣) مختصاً تربوياً. لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام أداة الدراسة وهي: الاستبانة، ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: أظهرت النتائج أن الوزن النسبي الكلي لدرجة قياس معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة بلغ (٦٨.٢%) وإلى حد كبير، والمجالات السبعة مرتبة تنازلياً حسب الترتيب. إلى متوسطها الحسابي على النحو التالي: معوقات مادية، معوقات مالية، معوقات بشرية، معوقات ثقافية، معوقات تربوية، معوقات فنية، معوقات إدارية.

دراسة (الفرأ، ٢٠١٥) بعنوان: دور التنمية المهنية في تحسين أداء معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم وسبل تفعيله.

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة تقدير معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة لدور التنمية المهنية في تحسين أدائهم، والتعرف على سبل تفعيل دور التنمية المهنية في تحسين أداء معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة معلمين المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وتكونت عينه الدراسة (٤٤٨) معلما ومعلمة. واستخدم الباحث استبانة موجهه لعينه الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: جاءت الدراسة الدرجة الكلية لاستبانة دور التنمية المهنية في تحسين أداء معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهه نظرهم بوزن نسبه (٧٧.٧٣%) بدرجه كبيره. أهم سبل تفعيل دور التنمية في تحسين أداء المعلمين من وجهه نظرهم، كانت: (استخدام أساليب التعلم والأنشطة الحديثة وأنواعها وكذلك استخدام أنواع التقويم المختلفة والحديثة، وتطوير فن التعامل مع الآخرين" العلاقات الاجتماعية" وخاصة الطلبة واستخدام وسائل التعليم الحديثة مثل جهاز LCD والسبورة الذكية).

دراسة (الفجاء وآخرون، ٢٠١٧) بعنوان: واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت.

هدفت الدراسة إلى تحديد أهداف النمو المهني وأهميته لمعلم المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. و إلى التعرف على مبررات النمو المهني وأهم مبادئه بالنسبة للعملية التعليمية، والتعرف على واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت. منهج الدراسة: المنهج الوصفي. وتكون مجتمع الدراسة من معلمي العلوم والرياضيات بالمرحلة الابتدائية في دولة الكويت. واستخدمت الدراسة الاستبانة. وأبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج : توصلت نتائج الدراسة إلى أن معلمي العلوم والرياضيات من أفراد عينة الدراسة قد قدروا المتوسط الكلي لمحور أنشطة النمو المهني بقيمة متوسطة

حسابي قدرها (٣,٤٥). وفيما يتعلق بتأثير متغير سنوات الخبرة على استجابات أفراد عينة الدراسة وفيما يتعلق بواقع النمو المهني لتدريس مادة العلوم والرياضيات بالمرحلة الابتدائية في دولة الكويت، أشارت النتائج لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير الخبرة التدريسية في جميع محاور أداء الدراسة. (أنشطة النمو المهني، ومصادره المعوقات).

دراسة (الضلاعين وخليفات، ٢٠٢٠) بعنوان: النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم. والتعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم وفق المتغيرات: الجنس، المرتبة الأكاديمية. منهج الدراسة: المنهج الوصفي المسحي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في كليات المجتمع في إقليم الجنوب التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية والبالغ عددهم (٧٩٥) عضو تدريس. وصمم الباحث استبانة موجهة لعينه الدراسة. وأبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: أن مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع كان متوسطاً، كما وجدت الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتأثير متغير الجنس على مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في الجامعات. المستوى الكمي وفي جميع المجالات ولصالح الذكور كما وجدت الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتأثير المرتبة الأكاديمية على مستوى النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في مجال (البحث العلمي) ولصالح رتبة أكاديمي (أستاذ) وفئة (أستاذ مشارك).

دراسة (العمر، ٢٠٢٠) بعنوان: المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات

المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: التعرف على المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد. والتعرف على المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد. التعرف على الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد. منهج الدراسة: المنهج الوصفي المسحي. واعتمدت أداة الاستبانة. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (٥٢٥١١٠) وكانت عينة الدراسة مكونة من (٤٠٧) معلما ومعلمة. وكانت أبرز نتائج الدراسة أن المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد كانت إلى حد كبير، وأن أبرز هذه المشكلات الإدارية تمثلت في ضعف آليات متابعة الاقتراحات في مراكز التدريب، وصعوبة تقويم مستوى تفاعل المعلمين في البرامج التدريبية عن بعد.

دراسة (العيسى والعمران، ٢٠٢١) بعنوان: التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد)

مبرراته ومتطلباته ومعوقاته من وجه نظر المتدربين:

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود. والتعرف على مبررات استخدام مدخل التدريب الإلكتروني للموظفات الإداريات في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود. والتعرف على معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفات الإداريات في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود. منهج الدراسة الوصفي المسحي. طبقت الباحثة

على عينة بلغ عددهم ٢٠ مدربة و ٣٨٤ متدربة في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود. واستخدمت الاستبانة على عينة الدراسة. وبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: أن تكون أساسية للتدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات والمتدربات إجرائي تشغيل الحاسب وملحقاته مع وجود فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة، وأن أبرز مبررات التدريب الإلكتروني هي عوامل مواكبة التطور والتقدم التقني وإعداد الأفراد، وكذلك الحاجة إلى المتدربات في الحصول على المعلومات التدريبية لمعالجة ما قد يعترضهن من مشكلات، إضافة إلى التطور في المستقبل، وجهة نظر وجهة نظر المتدربات.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال ما مضى من دراسات تتعلق بموضوع الدراسة كانت هناك جوانب تشابه واختلاف، نظرا لطبيعة الموضوع وجدت على النحو التالي:
التشابه:

١. اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة أبو شعبان (٢٠١٣) والعتار (٢٠١٥) والعيسى وعمران (٢٠٢١) في النقاط التالية:
 - التعريف بالبرنامج التدريبي.
 - التعريف بأهداف التدريب الإلكتروني.
 - التعرف على أنواع التدريب الإلكتروني.
٢. اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة السناني (٢٠١٢) والمطيري (٢٠١٢) في النقاط التالية:
 - التعرف على أهمية التدريب الإلكتروني.
 - معوقات التدريب الإلكتروني.
٣. اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة شقفة (٢٠١٠) ودراسة الفرا (٢٠١٥) ودراسة الضلاعين وخليفات (٢٠٢٠) على

-
- مفهوم النمو المهني.
 - وأهداف النمو المهني.
 - وأهمية النمو المهني.
 - ٤. واتفقت الدراسة الحالية في المنهج المتبع في الدراسة مع معظم الدراسات من حيث تناولها المنهج الوصفي، ماعدا دراسة شعبان (٢٠١٣) فقد استخدمت المنهج التجريبي.
- الاختلاف:**
١. يتبين الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة بحيث تظهر الحاجة الملحة للتدريب الإلكتروني عن بعد للمعلمات متماشية مع الظروف الحالية لتحقيق النمو المهني للمعلمات.
 ٢. أهمية تطوير المعلمات وتمكينهن من التدريب الإلكتروني بحداره من أجل النمو والتطور المهني.
 ٣. ركزت هذه الدراسة على درجة تطوير البرامج التدريبية الإلكترونية لتحقيق النمو المهني للمعلمات.
 ٤. اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في دراسة المحورين معا (التدريب الإلكتروني والنمو المهني للمعلمات).
- الطريقة والإجراءات:**
- منهجية الدراسة:**
- استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وعمل دراسة ميدانية للكشف عن دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن في مدينة خميس مشيط باستخدام أداة الاستبانة وتوزيعها على عينة الدراسة.

ويعرف أسلوب المسح الوصفي بأنه: هو البحث الذي يتم فيه استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط. (العساف، ٢٠٠٠، ص ١٩٣).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكونت مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط والبالغ عددهم (١١٥٨) معلمة وأما عينة الدراسة فقد تكونت من (٢١٣) معلمة من أفراد مجتمع الدراسة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

أولاً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط وعددهم (١١٥٨).

ثانياً: عينة الدراسة:

بلغت العينة الفعلية للدراسة والتي حصلت عليها الباحثة (٢١٣) من معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط تم اختيارها بطريقة عشوائية من خلال التطبيق الإلكتروني لأداة الدراسة.

وفيما يلي وصف لخصائص عينة الدراسة تبعا للمتغيرات الديموجرافية:

جدول (١) خصائص عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموجرافية

النسبة المئوية	عدد العينة	مستويات المتغير	المتغير
٨٠.٣%	١٧١	بكالوريوس	المؤهل العلمي
١٩.٧%	٤٢	دراسات عليا	
١٩.٢%	٤١	اقل من خمس سنوات	عدد سنوات الخبرة
٢١.١%	٤٥	من ٥ سنوات إلى عشر سنوات	
٥٩.٦%	١٢٧	أكثر من ١٠ سنوات	
١٤.١%	٣٠	من ١ إلى ٥	عدد الدورات
١٣.٦%	٢٩	من ٦ إلى ١٠	
١٣.٦%	٢٩	من ١١ إلى ١٥	
٥٨.٧%	١٢٥	أكثر من ١٥	
٥٥.٤%	١١٨	التخصصات العلمية	التخصص
٤٤.٦%	٩٥	التخصصات الإنسانية	
١٠٠%	٢١٣	الإجمالي	

بينت نتائج الجدول أعلاه النسب والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب

المتغيرات الديموجرافية:

- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي نجد أن ١٧١ فرد من المستجيبين وما نسبته (٨٠.٣%) بمؤهل بكالوريوس وهو المؤهل الغالب، في حين نجد ٤٢ بما نسبته (١٩.٧%) بمؤهل دراسات عليا.
- بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة نجد أن ١٢٧ من المستجيبين نسبته (٥٩.٦%) في الفئة (أكثر من ١٠ سنوات) وهي الفئة الغالبة لعدد سنوات الخبرة، ٤٥ وبما نسبته

- (٢١.١%) من المستجيبين في الفئة (من ٥ سنوات إلى عشر سنوات). في حين نجد ٤١ من المستجيبين وما نسبته (١٩.٢%) بداخل الفئة (أقل من خمس سنوات).
- بالنسبة لمتغير عدد الدورات التدريبية أن ١٢٥ من المستجيبين وما نسبته ٥٨.٧% تلقوا عدد دورات (أكثر من ١٥) دورة وهي الفئة الغالبة، ٣٠ من المستجيبين وما نسبته ١٤.١% تلقوا عدد دورات (من ١ إلى ٥) دورة، في حين نجد ٢٩ فرد وما نسبته ١٣.٦% لفتنين (من ٦ إلى ١٠) و(من ١١ إلى ١٥) دورة.
- بالنسبة لمتغير التخصص نجد أن ١١٨ من المستجيبين وما نسبته ٥٥.٤% للتخصصات العلمية، في حين نجد ٩٥ من المستجيبين وما نسبته (٤٤.٦%) للتخصصات الإنسانية.

ثالثاً: أداة الدراسة:

تكونت الأداة الحالية للدراسة من قسمين:

القسم الأول: يشمل البيانات الأولية وتتضمن: (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات، التخصص).

القسم الثاني: ويتضمن محورين إجمالي (٣٨ عبارة).

المجال الأول: دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات

المجال الثاني: معوقات التدريب الإلكتروني.

صدق وثبات الاستبانة (الخصائص السيكومترية للاستبانة):

تم حساب الخصائص السيكومترية للأداة وفيما يلي عرض لنتائج صدق وثبات

الاستبانة كما يلي:

أ: ثبات الاستبانة:

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الأداة باستخدام طريقة ألفا -كرونباخ وطريقة

التجزئة النصفية كما يلي:

١- تم حساب ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل ثبات الفا- كرونباخ للاستبانة ككل حيث بلغت قيمته (٠.٩٧) وهو يشير إلى معامل ثبات مرتفع.
- كما تم حساب معاملات ثبات ألفا-كرونباخ لكل مجال من المجالات الاستبانة كما هو موضح بجدول (٢).

جدول (٢) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة

المجالات	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا-كرونباخ
المجال الأول	٢٤	٠.٩٨
المجال الثاني	١٤	٠.٩٦
الكلية	٣٨	٠.٩٧

يتضح من جدول (٢) ارتفاع قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة حيث بلغت قيم معاملات ثبات مجالي الاستبانة ما بين (٠.٩٦ الى ٠.٩٨).

٢- تم حساب ثبات الدقة أيضاً باستخدام طريقة half-split، حيث تم حساب معامل الموثوقية الكلية بطريقة half-split باستخدام معادلة سبيرمان-براون، حيث كانت قيمتها (٠.٨٤) للدقة ككل، والتي يشير إلى معامل استقرار عالي الدقة.

كما تم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل مجال من مجالات الاستبانة كما يوضحها جدول (٣).

جدول (٣) معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل مجال من مجالات الاستبانة

المجالات	عدد العبارات	معامل ثبات التجزئة النصفية
المجال الأول	٢٤	٠.٩٤
المجال الثاني	١٤	٠.٩٢
الكلية	٣٨	٠.٨٤

يتضح من الجدول رقم (٣) أن قيم معاملات الثبات بطريقة الانقسام النصفية زادت لكل مجال من مجالات الدقة حيث تراوحت قيم معاملات الثبات لمجالات الدقة بين

(٠.٨٤ إلى ٠.٩٤). تشير هذه النتائج إلى أن قيم الثبات لكافة مجالات الاستبيان عالية مما يعطي مؤشراً لمدى ملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة الحالية وإمكانية إعطاء نتائج مستقرة ومستقرة في حالة إعادة تطبيق الدراسة.

ب: صدق الاستبانة:

١- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق التناسق الداخلي للاستبيان من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل جملة من عبارات الاستبيان والنتيجة الإجمالية للمجال الذي تنتمي إليه العبارة والنتيجة الإجمالية على الاستبيان كما هو موضح في الجدول (٤).

جدول (٤) نتائج قيم (معاملات الارتباط) الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة

العبارة	معامل الارتباط بالمجال	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	العبارة	معامل الارتباط بالمجال	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
المجال الأول					
١	*.٧٢	** .٦٣	٢٠	** .٧٧	** .٦٦
٢	** .٧٦	** .٦٩	٢١	** .٨٦	** .٧٥
٣	** .٧٥	** .٦٥	٢٢	** .٨٤	** .٧٠
٤	** .٧٧	** .٦٤	٢٣	** .٧٦	** .٧٠
٥	** .٧٥	** .٦٧	٢٤	** .٧٦	** .٦٥
المجال الثاني					
٦	** .٧٤	** .٦٥	١	** .٧٠	** .٥٩
٧	** .٨١	** .٧١	٢	** .٧٣	** .٦٥
٨	** .٨٦	** .٧٨	٣	** .٨٢	** .٦٧
٩	** .٨٥	** .٧٤	٤	** .٦٨	** .٧١
١٠	** .٧٩	** .٧٢	٥	** .٨٦	** .٧١
١١	** .٨٠	** .٧١	٦	** .٨٧	** .٧١
١٢	** .٨٨	** .٧٧	٧	** .٨٢	** .٧٠
١٣	** .٨٥	** .٧٠	٨	** .٨٦	** .٧٣
١٤	** .٨٤	** .٧٤	٩	** .٨٢	** .٧٥
١٥	** .٨٩	** .٧٣	١٠	** .٨٢	** .٦٥
١٦	** .٧٩	** .٦٩	١١	** .٨٤	** .٦٧
١٧	** .٨٥	** .٧٣	١٢	** .٨٩	** .٧٥
١٨	** .٨٠	** .٧٠	١٣	** .٨٢	** .٧١
١٩	** .٨٣	** .٧٣	١٤	** .٨٥	** .٧٠

(**) = معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع التعبيرات مرتبطة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه وبالنتيجة الإجمالية في الاستبيان مع معاملات الارتباط الموجبة والدالة الإحصائية عند المستوى (٠.٠١). تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠.٥٩ إلى ٠.٨٩) مما يعني أن جميع التعبيرات تتمتع بدرجة عالية من التماسق الداخلي. كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة المجال والدرجة الكلية على الاستبانة ويوضح جدول (٥) نتائج ذلك.

جدول (٥) معاملات ارتباط المجال بالدرجة الكلية على الاستبانة

م	المجال	معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية للاستبانة
١	المجال الأول	٠.٨٧
٢	المجال الثاني	٠.٨٤

(**) = معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من النتائج المعروضة في جدول (٥) وجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً بين درجة المجال_ والدرجة الكلية على الاستبانة وبلغت قيم معاملات الارتباط (٠.٨٤ إلى ٠.٨٧).

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- تم تحليل البيانات ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي spss
- تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لحساب صدق وثبات الاستبانة
- معامل ارتباط بيرسون Pearson correlation.
 - معامل ثبات ألفا كرونباخ.
 - معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان - براون.

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحليل بيانات الاستبانة

- المتوسطات الوزنية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية.
- أسلوب تحليل التباين الأحادي. one-way ANOVA.
- اختبار شيفيه البعدي للمقارنات المتعددة. sheffe.
- اختبار - ت للعينات المستقلة.

تحديد درجة الموافقة وفقا للمتوسطات والأوزان النسبية:

الاستبانة خماسية التدرج وتصحح العبارات في ضوء مقياس ذي تدرج خماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) حيث تقدر الدرجات كالتالي:

موافق بشدة=٥ موافق=٤ محايد=٣ غير موافق=٢ غير موافق بشدة=١

تم تحديد درجة الموافقة بناءً على قيمة المتوسط الحسابي وفي ضوء الدرجات الفاصلة لمقياس أداة الدراسة، باعتماد المعيار التالي لتقدير درجة الموافقة. (١ = ٤)، والتي تم قسمة خمس فترات من المقياس للحصول على طول الفترة، أي (٥/٤ = ٠.٨٠)، ثم أضف هذه القيمة إلى أدنى قيمة في المقياس وهي (١) من أجل تحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وما إلى ذلك لبقية الفترات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٦) درجة الموافقة والمتوسطات والأوزان النسبية

م	الوزن النسبي	المتوسط	درجة الموافقة
١	٢٠ - ٣٥,٩ %	(١) إلى - أقل من (١.٨)	غير موافق بشدة
٢	٣٦ - ٥١,٩ %	(١.٨) إلى - أقل من (٢.٦)	غير موافق
٣	٥٢ - ٦٧,٩ %	(٢.٦) إلى - أقل من (٣.٤)	محايد
٤	٦٨ - ٨٣,٩ %	(٣.٤) إلى - أقل من (٤.٢)	موافق
٥	٨٤ - ١٠٠ %	(٤.٢) إلى - (٥)	موافق بشدة

نقطة القطع:

تم تحديد نقطة القطع بحساب قيمة المئيني (٧٥) فأعلى لمدى الدرجات من (١-٥) وبذلك تكون قيمة درجة القطع هي الدرجة (٣.٧٥).

نتائج الدراسة:

نتائج: السؤال الأول: ينص السؤال الأول على: ما دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات العينة على عبارات المحور الأول دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات لتحديد درجة الموافقة ويوضح جدول (٧) نتائج ذلك:

جدول (٧) المتوسطات الوزنية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة الخاصة بدور

التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات

دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات					العبارات	رقم العبارة
درجة الموافقة	ترتيب العبارات	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط		
موافق بشدة	١	٩٦.٢	٠.٦٤	٤.٨١	يساعد في تنمية الاتجاهات الإيجابية في العمل التربوي.	٢٣
موافق بشدة	٢	٩٦	٠.٥٦	٤.٨	يساعد المعلمة في تنفيذ الدروس التعليمية باستخدام التقنية.	١٢
موافق بشدة	٣	٩٥.٨	٠.٥٥	٤.٧٩	يفتح آفاق جديدة للتنمية المهنية للتطور الوظيفي.	٢٤
موافق بشدة	٤	٩٥.٦	٠.٥٧	٤.٧٨	يؤدي إلى المرونة والتحرر من القيود الزمانية والمكانية.	١٧
موافق بشدة	٥	٩٥.٤	٠.٥٩	٤.٧٧	يزيد من وعي المتدربات بالمشكلات المهنية العصرية لمهنة التعليم.	٢٢
موافق بشدة	٦	٩٥.٢	٠.٦٧	٤.٧٦	يسهم في تنمية وعي المتدربات بالمصادر الصحيحة والمعتمدة للحصول على المعرفة.	٢١
موافق بشدة	٧	٩٤.٨	٠.٥٨	٤.٧٤	يزيد من قدرة المتدربات على استخدام الأساليب الإحصائية الإلكترونية في التعامل مع البيانات.	١٩

١١	يساعد على التدريب المهني المستمر .	٤.٧٣	٠.٥٥	٩٤.٦	٨	موافق بشدة
١٣	يوفر بيئة آمنة للمتدربين تشعرهم بالطمأنينة والارتياح أثناء مشاركتهم في التدريب الإلكتروني.	٤.٧٢	٠.٦	٩٤.٤	٩	موافق بشدة
١٠	يزيد من قدرة المتدربين على التفكير الإبداعي	٤.٧١	٠.٦٦	٩٤.٢	١٠	موافق بشدة
٩	يساعد المعلمات في توظيف التقنية في إجراءات عمليات الاختبار والتقويم.	٤.٧	٠.٥٧	٩٤	١١	موافق بشدة
١	يساهم التدريب الإلكتروني في التزود بالمعلومات والمستجدات العلمية الحديثة.	٤.٦٩	٠.٥٥	٩٣.٨	١٢	موافق بشدة
٣	يساهم في رفع المستوى المعرفي والمهارات التدريسية الحديثة.	٤.٦٨	٠.٥٢	٩٣.٦	١٣	موافق بشدة
١٨	يحقق العدالة في فرص التدريب ويجعل التدريب حقا للجميع.	٤.٦٧	٠.٥٧	٩٣.٤	١٤	موافق بشدة
١٦	يساعد على استخدام التكنولوجيا بمهارة للوصول إلى المعرفة الحديثة.	٤.٦٦	٠.٥	٩٣.٢	١٥	موافق بشدة
٢	يساهم التدريب الإلكتروني في إكساب المعلمات مهارات التدريب الذاتي.	٤.٦٥	٠.٥٦	٩٣	١٦	موافق بشدة
٥	يساهم في معرفة الأساليب والوسائل الفعالة في التدريس.	٤.٦٤	٠.٥٧	٩٢.٨	١٧	موافق بشدة
٧	يساعد المعلمات في تطوير أساليب التعليم عن بعد عبر منصات التعليم الإلكتروني.	٤.٦٣	٠.٦٣	٩٢.٦	١٨	موافق بشدة
٦	يساعد المتدربين على الاطلاع على أحدث المداخل والنماذج العالمية في تخطيط وبناء المنهج المدرسي	٤.٦٢	٠.٦١	٩٢.٤	١٩	موافق بشدة
٤	يلبي احتياجات المعلمات المهنية في العصر الحديث.	٤.٦١	٠.٦٢	٩٢.٢	٢٠	موافق بشدة
٨	يزيد من تمكن المتدربين على استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة وحديثة تتناسب مع طبيعة العصر الرقمي.	٤.٦	٠.٥٧	٩٢	٢١	موافق بشدة
١٤	يزيد من قدرة المتدربين على الضبط الأخلاقي للمبادئ والقيم المرتبطة بالعصر الرقمي.	٤.٥٩	٠.٦٣	٩١.٨	٢٢	موافق بشدة
١٥	يساعد في اكتساب علاقات تعارف والاتصال بذوي الخبرة والتجربة.	٤.٥٨	٠.٦٢	٩١.٦	٢٣	موافق بشدة
٢٠	يحفز المتدربين على المشاركة في	٤.٥٧	٠.٦٩	٩١.٤	٢٤	موافق

بشدة					التخطيط والتقييم واتخاذ قرار التدريب بأنفسهم.
موافق بشدة	----	٩٦	٠.٤٧	٤.٨	إجمالي المجال الأول

يتضح من النتائج المعروضة في جدول (٧) ما يلي:

أعطى أفراد عينة الدراسة المجال الأول (دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات) درجة موافقة (موافق بشدة) بمتوسط وزني (٤.٨) ووزن نسبي (٩٦) بانحراف معياري (٠.٤٧). وقد تعدت درجة الموافقة نقطة القطع (٣.٧٥).

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية - على مستوى عبارات دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات تراوحت ما بين (٤.٨١) للعبارة رقم (٢٣) وبين (٤.٥٧) للعبارة رقم (٢٠)، وهذه النتائج توضح مدى إدراك معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظه خميس مشيط بالأهمية الكبيرة جداً للتدريب الإلكتروني في تحقيق نموهم المهني، حيث جاءت جميع العبارات بمستوى موافقة كبير جداً، إذ اقتدت الضرورة القصوى قيام الدورات التدريبية للتعرف ومواجهة المستجدات الحالية في العصر الحديث عصر المعلوماتية، وخصوصاً في العمليات التربوية، حيث برزت الحاجة إلى التدريب أيضاً لمساعدة المعلمات في تنفيذ الكثير من الدروس التعليمية باستخدام التقنية الحديثة، وفي كثير من الأحيان هناك حاجة إلى فتح الكثير من الآفاق لكي تتمكن المعلمة من التطوير والإبداع الوظيفي وهذا لا يتحقق إلا بالتدريب، وكما هو معلوم فإن أي عمل يؤديه الإنسان تعترضه الكثير من المشكلات فالكثيرين لا يعرفون هذه المشكلات إلا عند الوقوع فيها فالتدريب يتيح إمكانية التعرف على مثل هذه المشكلات وكيفية تجنبها، وكما أن العصر الحالي فيه الكثير من مصادر المعرفة بعضها سليم وصحيح والبعض الآخر غير سليم وتشوبه الكثير من الأخطاء فالتدريب يتيح إمكانية البعد عن هذه المصادر الغير سليمة والحصول على المعلومات الصحيحة من مصادرها، ومن الأمور المهمة التي يوفرها التدريب تتمثل في الأمور

الإحصائية التي لا غني عنها سوى في مجال العمل أو في مجال الدراسة والترقي فلا بد للمعلمة أن تكون على دراية تامة بالأساليب الإحصائية فالتدريب هو أحد المصادر التي يمكن أن تحصل منها المتدربات على هذه المهارة، وبشكل عام فإن التدريب يساعد على التطور المهني وبصورة مستدامة والمساهمة في وضع الخطط المستقبلية والتقييم الجيد ويلبي الكثير من الاحتياجات المهنية، ويعتبر أحد مجالات الاستثمارات في رأس المال البشري حيث يعمل على التطوير وفي الغالب يأتي بعد استيعاب الأفراد في المجال الوظيفي المعني، حيث يعتبر المكمل لسياسة الاستيعاب ويدعم الأفراد خصوصاً المختارين حديثاً لأي منشأة وتقوم المنشآت بوضع برنامجها التدريبي بما يحقق أغراض وأهداف تلك المنشآت.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (شقفة، ٢٠١٠) دور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لمعلمي العلوم في مدارس وكالة الغوث بغزة وسبل تفعيله من حيث الاستفادة من الدورات التدريبية التي تعقد بغرض النمو المهني كانت كبيرة جداً، تختلف مع دراسة (الضلاعين وخليفات، ٢٠٢٠) بعنوان النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من حيث أن النمو المهني لدى أفراد العينة كان متوسطاً، وأيضاً اختلفت مع دراسة (الفجام وآخرون، ٢٠١٧) بعنوان: واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت من حيث الدرجة المتوسطة للنمو المهني.

نتائج: السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: ما معوقات التدريب الإلكتروني؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات العينة على الاستبانة لتحديد درجة الموافقة ويوضح جدول (٨) نتائج ذلك:

جدول (٨) المتوسطات الوزنية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني

درجة الموافقة	معوقات التدريب الإلكتروني				العبارات	الترتيب
	ترتيب العبارات	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط		
موافق بشدة	١	٨٨.٨	٠.٧٩	٤.٤٤	ارتفاع تكاليف شراء أجهزة الحاسب الآلي.	٢
موافق بشدة	٢	٨٨.٤	٠.٨٦	٤.٤٢	زيادة الأعباء الوظيفية على بعض المعلمات يحد من التحاقهم ببرامج التدريب.	١٢
موافق بشدة	٣	٨٨.٢	٠.٨٤	٤.٤١	ضعف الاتصال بشبكات الإنترنت.	٤
موافق بشدة	٤	٨٧.٢	٠.٨٣	٤.٣٦	ضعف الحوافز المادية لتشجيع المتدربات.	١
موافق بشدة	٥	٨٧	٠.٩١	٤.٣٥	نقص الإرشادات التقنية المقدمة للمعلمات لاستخدام التدريب الإلكتروني	٥
موافق بشدة	٦	٨٦.٤	٠.٨٦	٤.٣٢	صعوبة قياس تمكن المتدربات من المهارة.	١٤
موافق بشدة	٧	٨٦.٢	٠.٩٤	٤.٣١	ضعف الدعم الفني للبرامج المستخدمة في التدريب الإلكتروني.	٣
موافق بشدة	٨	٨٦	٠.٩٤	٤.٣٠	الاتجاه السلبي السائد نحو التدريب الإلكتروني عن بعد.	١٣
موافق بشدة	٩	٨٥.٨	٠.٩٥	٤.٢٩	قلة الخبرة في التعامل مع نظام التدريب الإلكتروني.	٦
موافق بشدة	١٠	٨٤.٦	١.٠٤	٤.٢٣	صعوبة تقييم مستوى التفاعل لدى المعلمات في التدريب الإلكتروني.	٧
موافق بشدة	١١	٨٤	٠.٩٨	٤.٢٠	ضعف انسجام أنشطة النمو المهني مع احتياجات المعلمات.	٩
موافق بشدة	١٢	٨٣.٤	١.٠٢	٤.١٧	ضعف اهتمام جهات التدريب بأهمية	٨

					التدريب الإلكتروني.	
موافق	١٣	٨٣	١.٠٢	٤.١٥	قلة المختصين في إنتاج البرامج التدريبية.	١١
موافق	١٤	٨٢.٢	١.٠٢	٤.١١	محدودية أنشطته النمو المهني المتاحة للمعلمين.	١٠
موافق بشدة	----	٨٦.٦	٠.٧٥	٤.٣٣	إجمالي المجال الثاني	

يتضح من النتائج المعروضة في جدول (٨) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة الدراسة المجال الثاني (معوقات التدريب الإلكتروني) درجة موافقة (موافق بشدة) بمتوسط وزني (٤.٣٣) ووزن نسبي (٨٦.٦) بانحراف معياري (٠.٧٥). وقد تعدت درجة الموافقة نقطة القطع (٣.٧٥)، يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية - على مستوى معوقات التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المعلمين تراوحت ما بين (٤.٤٤) للعبارة رقم (٢) وبين (٤.١١) للعبارة رقم (١٠)، وهذه النتائج توضح مدى إدراك معلمين المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط بالمعوقات الكبيرة جداً التي تعيق التدريب الإلكتروني.

الكثير من العمليات تواجه بالمعوقات التي تحول دون تنفيذها فالأمر ليس مقصوراً على تدريب المعلمين بمحافظة خميس مشيط فقط فالمعوقات التي يعاني منها التدريب الإلكتروني على حسب وجهة نظرهم متعددة من أهم المعوقات تمثلت في المعوقات المالية وخصوصاً مع ارتفاع تكاليف الحياة فالتدريب يعتبر عبء إضافي لدى المتدربين، وبما أن التدريب الإلكتروني مرتبط بشبكات الانترنت فقد تحدث بعض المشكلات المتعلقة بالضغط عليها في بعض الأوقات حيث مزدحمة بالمستخدمين الأمر الذي يعمل على رداءة الشبكات مما يعيق توصيل الكثير من المعلومات أثناء الدورة التدريبية، والتدريب فيه يحتاج للكثير من المحفزات المتمثلة في المادية والمعنوية بالشهادات التقديرية أو غيرها من الحوافز فانعدامها يعتبر بمثابة معوق يحول دون إقبال المعلمين على التدريب الإلكتروني أو غيره سيما الكثير منهم لديهم أعباء وظيفية مطلوبة منهم بالإضافة للالتزامات الأسرية، والكثير من البرامج التدريبية تحتاج إلى الدعم الفني

فغياب هذا الدعم يعتبر من المعوقات التي يعاني منها المتدريين أثناء الدورات التدريبية الإلكترونية وقلة الخبرة في التعامل مع الكثير من الأنظمة التدريبية، ومن أبرز المعوقات قلة المختصين في إنتاج مثل هذه البرامج مما ينتج برامج محدودة لأنشطة النمو المهني مما يخلق ضعف في انسجام المعلمات نحو الأنشطة التي تنمي مهارتهن الوظيفية، وهناك معوق أساسي ناتج من انعدام آلية لقياس التفاعل وتبادل المعلومات المباشرة بين المدرب والمتدريين لصعوبة القياس مما يضيع الكثير من الجهد والمعلومات المتبادلة بين المدرب والمتدريين وبين المتدريين أنفسهم.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسات (القطار، ٢٠١٥) معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس الغوث من حيث أن معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني كانت كبيرة، و(العيسى والعمران، ٢٠٢١) التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد) مبرراته ومتطلباته ومعوقاته من وجه نظر المتدريين و(المطيري، ٢٠١٢): متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين) من حيث مدى توفر معوقات تحول دون التدريب الإلكتروني حيث بعضها مادية وإدارية. وترى الباحثة أن من أهم المعوقات التي تحول دون التدريب وتمثل عقبة في العملية التدريبية عدم الالتزام بدوام كامل بالدورات التدريبية المعلنة والصعوبات التي يواجهها بعض المتدريين في استخدام أو استيعاب منصات التدريب، ومن أهم المعوقات عدم وجود منصات متخصصة في التدريب الإلكتروني.

نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة الخاصة بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات).

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار - ت واختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق وفقا لمتغيرات (المؤهل العلمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات) كما يلي:

١- الفروق وفقا لمتغير المؤهل العلمي

جدول (٩) أظهرت نتائج اختبار ت للعينات المستقلة الفروق بين متوسطات استجابات العينة حسب متغير المؤهل التعليمي.

المجال	المؤهل العلمي	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى دلالة ت
الأول	بكالوريوس	١٧١	١١١.٥٢٠٥	١٠.٧٣٣٨٦	٠.٣٣	٢١١	غير دالة
	دراسات عليا	٤٢	١١٠.٨٨١	١٣.٨٧٩٦٣			
الثاني	بكالوريوس	١٧١	٥٩.٧٥٤٤	١١.١٢٦٤٦	٠.٦٩	٢١١	غير دالة
	دراسات عليا	٤٢	٦١	٧.٣٩٨٠٩			

يتضح من النتائج المعروضة في جدول (٩):

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة بالنسبة للمجال الأول والثاني تعزى لمتغير المؤهل العلمي مما يعنى أن استجابات عينة الدراسة الخاصة بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات لم تختلف باختلاف المؤهل العلمي.

٢- الفروق وفقا لمتغير التخصص الذي تم تدريسه:

جدول (١٠) أظهرت نتائج اختبارات للعينات المستقلة الفروق بين متوسطات

استجابات العينة حسب متغير التخصص الذي تم تدريسه.

المجال	التخصص	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى دلالة ت
الأول	علمية	١١٨	١١١.١٧٨	١٠.٥٨٨٣٦	٠.٣١	٢١١	غير دالة
	إنسانية	٩٥	١١١.٦٦٣٢	١٢.٣٦٣٨٢			
الثاني	علمية	١١٨	٥٨.٦٩٤٩	١١.٦٥٩٣٤	٢.٠٤	٢١١	دالة عند مستوى ٠.٠٥
	إنسانية	٩٥	٦١.٦٢١١	٨.٦٢١٠٨			

يتضح من النتائج المعروضة في جدول (١٠):

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة بالنسبة للمجال الأول تعزى للتخصص مما يعني أن استجابات عينة الدراسة الخاصة بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلم لم تختلف باختلاف التخصص.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة للمجال الثاني تعزى إلى التخصص، مما يعني أن استجابات عينة الدراسة بخصوص دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للإنانثاختلف المعلمون حسب التخصص وكانت الفروق لصالح المتوسط الأكبر لمجموعة التخصصات البشرية.

٣- الفروق وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة:

جدول (١١) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للعينات المستقلة لبيان الفروق بين

متوسطات استجابات العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	٣١٥.٢٩٥	٢	١٥٧.٦٤٧	١.٢٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٧١٨٣.٥٨	٢١٠	١٢٩.٤٤٦		
	الكلية	٢٧٤٩٨.٨٧	٢١٢	-----		
الثاني	بين المجموعات	٧٣.٦٥٨	٢	٣٦.٨٢٩	٠.٣٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٣٢٦٨.٣٤	٢١٠	١١٠.٨٠٢		
	الكلية	٢٣٣٤٢	٢١٢	-----		

يتضح من النتائج المعروضة في جدول (١١): عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة بالنسبة للمجال الأول والثاني تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة مما يعنى أن استجابات عينة الدراسة الخاصة بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلم لم تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة.

٤- الفروق وفقا لمتغير عدد الدورات:

جدول (١٢) نتائج التحليل أحادي الاتجاه لاختبار التباين للعينات المستقلة للإشارة إلى الفروق بين متوسط استجابات العينة وفقاً لعدد الدورات المتغير

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	١٧٣٤.٢٠٧	٣	٥٧٨.٠٦٩	٤.٦٩	دالة عند مستوى ٠.٠١
	داخل المجموعات	٢٥٧٦٤.٦٧	٢٠٩	١٢٣.٢٧٦		
	الكل	٢٧٤٩٨.٨٧	٢١٢	-----		
الثاني	بين المجموعات	١٩١٢.٢٠٧	٣	٦٣٧.٤٠٢	٦.٢٢	دالة عند مستوى ٠.٠١
	داخل المجموعات	٢١٤٢٩.٧٩	٢٠٩	١٠٢.٥٣٥		
	الكل	٢٣٣٤٢	٢١٢	-----		

يتضح من النتائج المعروضة في جدول (١٢):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطي درجات استجابات عينة الدراسة للحقلين الأول والثاني تعزى لمتغير عدد المقررات. مما يعني أن استجابات عينة الدراسة بخصوص دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمتختلفت حسب عدد الدورات، ولمعرفة اتجاه الفروق نستخدم اختبار شيف للمقارنة المتعددة.

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لمتغير عدد الدورات

التدريبية:

جدول (١٣) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لمتغير عدد الدورات

المجال	عدد الدورات	٥-١	١٠-٦	١٥-١١	أكثر من ١٥
الأول	٥-١				
	١٠-٦				*٧.٨٠
	١٥-١١				
	أكثر من ١٥				
الثاني	٥-١				
	١٠-٦	*٧.٦٨		*٩.٥٢	*٨.٦٤
	١٥-١١				
	أكثر من ١٥				

(*) متوسط الفروق دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٣) ما يلي:

بالنسبة للمجال الأول توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين المجموعة التي تلقت (١٠-٦) دورات والمجموعة التي تلقت (أكثر من ١٥ دورة) لصالح (أكثر من ١٥ دورة).

بالنسبة للمجال الثاني توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين المجموعة التي تلقت (١٠-٦) دورات والمجموعة التي تلقت (٥-١) دورة علاجية (٥-١) وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية. عند مستوى ٠.٠٥ بين المجموعة التي تلقت (١٠-٦) دورة والمجموعة التي تلقت (١٥-١١) دورات علاجية (١٥-١١) دورة وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين المجموعة التي تلقت (١٠-٦) دورات والمجموعة التي تلقت (أكثر من ١٥) دورة علاجية (أكثر من ١٥).

وانتقلت هذه النتيجة مع دراسة دراسة (شقيقة، ٢٠١٠) دور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لمعلمي العلوم في مدارس وكالة الغوث بغزة وسبل تفعيلها من حيث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمؤهلات العلمية في المحاور، (دراسة الغامدي، ٢٠١٨) واقع البرامج التدريبية في قسم الإشراف التربوي بإدارة تعليم الخرج من وجهة نظر

المشرفين التربويين والمشرفات، دراسة (الفجام وآخرون، ٢٠١٧) بعنوان: واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت من حيث وجود عدم فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير الخبرة التدريسية في جميع محاور أداء الدراسة. (أنشطة النمو المهني، ومصادره المعوقات)، دراسة (أبو شعبان، ٢٠١٣) أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات بالجامعة الإسلامية من حيث تأثير المتغيرات الشخصية في محاور أداة الدراسة.

ملخص نتائج الدراسة: من خلال العرض السابق وما توصلت إليه الدراسة الميدانية من نتائج، تعرض الدراسة الحالية لأهم نتائجها، وهي:

- تشير نتائج الدراسة إلى أن معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط قدروا المتوسط الكلي لدور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات بقيمة متوسط قدرها (٤.٨) وهو ما يقابل درجة الموافقة العالية جداً. وقد توزعت نسب الموافقة على عبارات المحور ما بين درجات الموافقة العالية جداً لجميع العبارات حيث تراوحت المتوسطات في الفئة (٤.٨١-٤.٥٧).

- وبالنسبة لترتيب عبارات محور دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات جاءت العبارة (٢٣) والتي تنص على (يساعد في تنمية الاتجاهات الإيجابية في العمل التربوي) في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (١٢) والتي تنص على (يساعد المعلمة في تنفيذ الدروس التعليمية باستخدام التقنية)، في حين حلت العبارة رقم (٢٠) في الترتيب الرابع والعشرون والتي تنص على (يحفز المتدربات على المشاركة في التخطيط والتقييم واتخاذ قرار التدريب بأنفسهم) من وجهة نظر معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط.

- بالنسبة لمحور معوقات التدريب الإلكتروني فقد تم تقدير المتوسط الكلي له من قبل معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط بقيمة بلغت (٤.٣٣) وهو ما يقابل درجة الموافقة العالية جداً. وتوزعت نسب الموافقة على عبارات المحور ما بين درجات الموافقة العالية جداً للعبارات (٢-١٢ - ٤ - ١ - ٥ - ١٤ - ٣ - ١٣ - ٦ - ٧ - ٩) بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (٤.٤٤-٤.٢٠)، في حين تحققت باقي العبارات بدرجة موافقة عالية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤.١٧-٤.١١).
- بالنسبة لترتيب العبارات لمحور المعوقات التي تعيق التدريب الإلكتروني فقد حلت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (ارتفاع تكاليف شراء أجهزة الحاسب الآلي) في المرتبة الأولى، تليها في المرتبة الثانية العبارة (١٢) والتي تنص على (زيادة الأعباء الوظيفية على بعض المعلمات يحد من التحاقهم ببرامج التدريب)، بينما حلت العبارة رقم (١٠) والتي تنص على (محدودية أنشطته النمو المهني المتاحة للمعلمات) على حسب آراء معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط.
- أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من معلمي المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير المؤهلات الأكاديمية في مجالي الدراسة.
- كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير التخصص العملي الذي يدرس (عملي / بشري). على مستوى الدلالة الإحصائية في محور دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في مجال معوقات التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير التخصص العلمي (علمي / بشري).

- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من معلمي المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في مجالي الدراسة..
- أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة من معلمي المرحلة المتوسطة بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية في المجالين الدراسيين لصالح ((أكثر من ١٥ دورة)) في المجال الأول (دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات لصالح كل من (١١-١٥) و (أكثر من ١٥) في المجال الثاني (معوقات التدريب الإلكتروني).
- توصيات الدراسة: وفي ضوء ما سبق توصي الدراسة بالآتي:
 - يجب تحفيز المتدربات اللاتي يحصلن على دورات تدريبية أكثر في المجال وتخفيف أعباء العمل قدر المستطاع حتى يستفدن من التدريب الكافي.
 - تصميم منصات إلكترونية خاصة بالتدريب وتكون سهلة الاستخدام قدر المستطاع متلافية كل العيوب في المنصات السابقة وتحسين الصورة السالبة عن السائدة نحو التدريب الإلكتروني عن بعد.
 - وضع آليات لقياس مدى استفادة المتدربات من الدورات التدريبية حتى تسهل عملية التقييم.
 - ضرورة زيادة الدعم الفني للبرامج المستخدمة في التدريب الإلكتروني.
 - تشجيع ثقافة التدريب الإلكتروني لتحقيق النمو المهني الذاتي للمعلمات.
 - الحد من الصعوبات التي تحد من استخدام التدريب الإلكتروني لدى معلمات المرحلة المتوسطة.

- حل المشاكل التقنية التي تعترض عمل التدريب الإلكتروني ومن ضمنها ضعف شبكات الانترنت وتوفير أجهزة الحاسب بأسعار زهيدة للمتدربات.
- توفير مختصين للبرامج التدريبية وأصحاب الخبرة في إنتاج البرامج التدريبية.
- ضرورة إجراء التقييم الدوري للدورات التدريبية التي يتم عقدها للمعلمات.
- لابد من جعل المعلمات مواكبات لكل جديد بالمواد العلمية لموادهم التعليمية، وذلك بتوفير الاحتياجات التدريبية اللازمة لهن، مما يساهم في توسيع المدارك وتحقيق النمو المهني لديهن.
- توفير ميزانية مستقلة للتطوير الذاتي للمعلمات في وزارة التعليم وبناء شركات مع المنظمات والجمعيات والقطاع الخاص.
- توفير متطلبات النمو المهني الذاتي لمعلمات المرحلة المتوسطة التي توصلت لها هذه الدراسة والتي من أهمها تدريب المعلمات على مهارات التدريب الذاتي وتحفيز المعلمات ماديا ومعنويا للسعي للتطور المهني
- ربط ترقيات المعلمات بالتنمية المهنية بصورة مباشرة.
- عقد ندوات وبرامج توعية وورش عمل للمعلمات حول أهمية برامج النمو المهني وكيفية الاستفادة منها.

المراجع العربية

- القرآن الكريم
- أبو خطوة، السيد عبد المولى السيد. (٢٠١٣). فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس. ورقة مقدم للمؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد. الرياض
- أبو شعبان، محمد سليمان. (٢٠١٣). أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات المعلمات بالجامعة الإسلامية.
- أبو قويدر، سالم عزام عبد المعطي (٢٠١٩): الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة الإنجليزية في ضوء دمج التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظرهم في لواء القويسمة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
- أحمد، أميرة خيرى علي. (٢٠١٧). التوجهات المعاصرة للتنمية المهنية القائمة على المدرسة. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ع ٣٥.
- الثبتي، خالد عواض عبد الله. (٢٠١٨). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو دور التدريب بعد في تنمية قدراتهم. مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، مج ٤، ع ١٦٦.
- الجريجر، شيماء سليمان محمد. (٢٠١٨). فاعلية التنمية المهنية للمعلم وأثرها في تطويره مهنيًا وتربويًا في ضوء الرؤية الوطنية. <https://shms.sa/authoring/52100>
- جميل، عبد الكريم أحمد (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية. عمان: الجنادرية للنشر والتوزيع.
- حمدي، موسى عبد الله علي؛ المالكي، عبد الملك مسفر. (٢٠١٧). احتياجات النمو المهني لمعلمي الرياضيات في ضوء المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية. كلية التربية، جامعة جدة.
- الحمود، ماجد عبد الرحمن عبد العزيز. (٢٠٢٠). واقع تدريب المعلمين عن بعد على استخدام منصة مدرستي الإلكترونية من وجهة نظرهم ومقترحات لتطوير. كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلة كلية التربية. مج ٣٧، ع ١٤.
- الداوم، راشد فليفل ناصر؛ العازمي، مبارك حميد. (٢٠١٦). دور التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية دولة الكويت. كلية التربية، جامعة الزقازيق.
- الدعلان، هيفاء محمد عبد الله. (٢٠٢٠). دور التدريب عن بعد في التطور المهني لدى المعلمات لمواجهة تحديات أزمة كورونا. المجلة السعودية للتدريب التقني والمهني، ع ٢، ص ١٩٠-٢٢٤.

- دفع الله، نهى عبد الله محمد. (٢٠٢١). دور الدورات التدريبية في إكساب بعض معارف الوسائل التعليمية وعلاقتها بالنمو المهني. كلية التربية: السودان.
- الدهشان، جمال علي خليل؛ محمود، هناء فارغلي علي. (٢٠٢١). رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. كلية التربية، المجلة العلمية، جامعة أسيوط، مج ٣٧، ع ١١٤.
- رضوان وائل و فيق؛ سليمان، هناء إبراهيم. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتطوير منظومة التدريب الإلكتروني عن بعد لتحقيق الكفايات المهنية لمعلمي مدارس الغوث. كلية التربية، جامعة دمياط.
- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ <http://vision.2030.gov.sa>
- زهران، صالح، حسين (٢٠١٦). تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص على ضوء احتياجاتهم التدريبية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (١٧١ الجزء الرابع) ديسمبر.
- سرور، أميمة موريد اقلاديوس. (٢٠١٦). فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بور سعيد. مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، ع ٢١.
- السناني، صالح بن مرزوق عودة. (٢٠١٢). درجة إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمحافظة ينبع. دراسة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- شقفة، عبد الرؤوف شاكر. (٢٠١٠). دور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لمعلمي العلوم في مدارس وكالة الغوث وسبل تفعيلها. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الإسلامية: غزة.
- الضلاعين، طارق؛ خليفات، عبد الفتاح. (٢٠٢٠). النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع. المجلة العلمية، مج ٣٦، ع ١٠٤.
- العطار، ناهض حسن. (٢٠١٥). معوقات التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظة غزة، وسبل التغلب عليها. الجامعة الإسلامية: غزة.
- العمر، سعد بن عبد الله محمد. (٢٠٢٠). المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد. مجلة كلية التربية. مج ٣١، ع ١٢٤٤، ص ٤٣٨-٤٨٦.

- العيسى، غزيل سعد؛ العمران، أفنان محمد. (٢٠٢١). التدريب الإلكتروني عن بعد مبرراته ومتطلباته ومعوقاته من وجهة نظر المدربين والمدربات. المجلة العربية. مج ٤١، ع ٢٤، ص ٣٥٥-٣٧٤.
- الفجام، حسن محمد؛ المنصوري، مشعل بدر؛ الدويلة، عبد الرحمن عبد الله. (٢٠١٧). واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر. ١٧٦٤.
- الفرا، محمد صلاح سالم. (٢٠١٥). دور التنمية المهنية في تحسين أداء معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم وسبل تفعيله. كلية التربية: غزة.
- القرني، عيدة محمد صالح؛ القحطاني، محمد عائض. (٢٠٢٠). معوقات المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات. كلية التربية، جامعة بيشة.
- المالكي، هيفاء جار الله معيض؛ داغستاني، بلقيس إسماعيل. (٢٠٢٠). دور المنصات التعليمية الإلكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة. المجلة التربوية، ع ٧٣.
- مخلص، محمد محمدي (٢٠١٥). استراتيجيات مقترحة لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية باستخدام صيغ التعلم النقال. مجلة التربية المعاصرة. ع ١٠٠، ص ١٣٧-١٧٢.
- المطيري، حمد بن محيا. (٢٠١٢). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين. كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- المكايي، إسماعيل خالد علي (٢٠١٩): الاحتياجات التدريبية لمعلمي المدارس الابتدائية الدامجة في مصر، المجلة التربوية. العدد الثامن والستون. ديسمبر.
- النعيمي، خلود سلطان غانم. (٢٠٢٠). دور التدريب الموجه بأداء في النمو المهني للمعلم بدولة الإمارات العربية المتحدة. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة.
- النفيعي، محمد بن سعود (٢٠١٥). متطلبات توطيق التدريب بمدارس التعليم الثانوي (نظام المقررات) من وجهة نظر المديرين والمعلمين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. المملكة العربية السعودية.
- وثيقة سياسات التعليم في المملكة العربية السعودية (١٤١٦). تم استرجاعه بواسطة <https://www.almuheet.net/wp-content/uploads>
- وزارة التعليم (٢٠٢١). مركز إحصاءات التعليم العام. <https://moe.gov>



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>
المجلد (٨٩) أبريل ٢٠٢٣ م



-
- الوعري، عريب؛ أمارة محمد. (٢٠٢١). واقع تطبيق سياسة تدريب المعلمين في مدارس شرقي القدس من وجهة نظرهم. المجلة العربية للنشر العلمي، ع٣٥٤. المراجع الأجنبية:
- Guemide, B., & Benachaiba, C. (2012). *Exploiting ICT and e-learning in teacher's professional development in Algeria: The case of English secondary school teachers*. Turkish Online Journal of Distance Education, 13(3), 33-49.
- Khan, I. A. (2015). *Relevance of e-training for English Teachers*. King Abdulaziz University.